

Änderungen zum 1. Januar 2022 bei der Führung von Entgeltunterlagen und der Datenübermittlung anlässlich von Arbeitgeberprüfungen

Mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz vom 12. Juni 2020 hat der Gesetzgeber die Arbeitgeber verpflichtet, ab dem 1. Januar 2023 anlässlich von Arbeitgeberprüfungen die erforderlichen Daten aus einem systemgeprüften Lohnabrechnungsprogramm heraus in elektronischer Form den Rentenversicherungsträgern zu übermitteln. Zusätzlich sind die Arbeitgeber verpflichtet, bereits ab dem 1. Januar 2022 sämtliche dazugehörigen Entgeltunterlagen in elektronischer Form zu führen. Die Arbeitgeber können sich allerdings auf Antrag von diesen Pflichten zeitlich befristet befreien lassen.

Seit dem 1. Januar 2006 haben Arbeitgeber als Beitragsschuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrages den Einzugsstellen den Beitragsnachweis durch Datenübertragung zu übermitteln (§ 28f Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Außerdem besteht seit dem 1. Januar 2008 für Arbeitgeber die optionale Möglichkeit, die Entgeltunterlagen in elektronischer Form auf maschinell verwertbaren Datenträgern zu führen (§ 9 Abs. 5 Satz 1 BVV).

Die beim Arbeitgeber bereits bisher in elektronischer Form auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführten Daten der Lohn- und Finanzbuchhaltung kann der Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2014 freiwillig anlässlich einer Arbeitgeberprüfung dem zuständigen Rentenversicherungsträger elektronisch übermitteln (§ 28p Abs. 6a SGB IV). Mit der Übermittlung dieser Daten ist es dem prüfenden Rentenversicherungsträger möglich, die Betriebsprüfung mit elektronischer Unterstützung durchzuführen (elektronisch unterstützte Betriebsprüfung - euBP).

Entgeltunterlagen

Arbeitgeber haben für jeden Beschäftigten Entgeltunterlagen zu führen (§ 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Diese Entgeltunterlagen sind getrennt nach Kalenderjahren und in deutscher Sprache zu führen sowie im Bundesgebiet bis zum Ablauf des auf die letzte Arbeitgeberprüfung folgenden Kalenderjahres aufzubewahren.

Bei den Entgeltunterlagen ist zwischen

- a) Stamm- und Rahmendaten,
- b) begleitenden Entgeltunterlagen sowie
- c) Abrechnungsdaten

zu unterscheiden.

a) Stamm- und Rahmendaten

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung erfolgt in der Regel unter Verwendung eines systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramms. Aus diesen systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen können neben der Beitragsabrechnung regelmäßig auch die Meldungen zur Sozialversicherung sowie die Beitragsnachweise generiert und an die Krankenkassen als Einzugsstellen übermittelt werden.

Für eine ordnungsgemäße Berechnung der Sozialabgaben (Beiträge und Umlagen) sind insbesondere die Personenstandsdaten des Beschäftigten sowie die maßgebenden Rahmendaten der Beschäftigung im Entgeltabrechnungsprogramm zu hinterlegen (Stamm- und Rahmendaten im Sinne von § 8 Abs. 1 BVV).

b) Begleitende Entgeltunterlagen

Zusätzlich zu den Stamm- und Rahmendaten gehören zu den aufzeichnungspflichtigen Unterlagen auch die sogenannten begleitenden Entgeltunterlagen im Sinne von § 8 Abs. 2 BVV. Hierbei handelt es sich insbesondere um Bescheinigungen, Erklärungen oder Anträge, die im Zusammenhang mit einer ordnungsgemäßen Beitragsabrechnung stehen.

c) Abrechnungsdaten

Die sich anlässlich der Lohn- und Gehaltsabrechnung aus der durchgeführten Beitragsabrechnung ergebenden Daten hat der Arbeitgeber als sogenannte Abrechnungsdaten im Sinne von § 9 Abs. 1 BVV ebenfalls aufzuzeichnen.

Führung der Entgeltunterlagen ab 1. Januar 2022 in elektronischer Form

Bisher stand es dem Arbeitgeber frei, die begleitenden Entgeltunterlagen und die Daten aus der Beitragsabrechnung in elektronischer Form zu führen. Ab dem 1. Januar 2022 ist der Arbeitgeber nunmehr gesetzlich verpflichtet, diese Unterlagen bzw. Daten in elektronischer Form zu führen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 BVV und § 9 Abs. 1 Satz 1 BVV jeweils in der Fassung ab 1. Januar 2022).

Da die Lohn- und Gehaltsabrechnung und die damit verbundene Beitragsabrechnung nur unter Einsatz eines systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramms möglich ist, lagen die Daten aus der Beitragsabrechnung nach § 9 Abs. 1 BVV in der Regel bereits bisher über das jeweils verwendete Entgeltabrechnungsprogramm in elektronischer Form vor und wurden aufgezeichnet.

Anders verhält es sich bei den begleitenden Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV. Diese Unterlagen sind dem Arbeitgeber bisher insbesondere in Papierform übermittelt worden. Ab dem 1. Januar 2022 sind diese Unterlagen durch die Beschäftigten und die zuständigen Stellen (z. B. Krankenkassen) dem Arbeitgeber in elektronischer Form zu übermitteln und dann vom Arbeitgeber in elektronischer Form aufzuzeichnen. Betroffen sind allerdings nur begleitende Entgeltunterlagen, die nach dem 31. Dezember 2021 entstehen. Begleitende Entgeltunterlagen die vor dem 1. Januar 2022 entstanden sind, müssen nicht in eine elektronische Form überführt werden.

Elektronische Form

Die Verpflichtung, Entgeltunterlagen in elektronischer Form zu führen bedeutet, dass die betroffenen Entgeltunterlagen auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt (gespeichert) werden (§ 9 Abs. 5 Satz 1 BVV). Dies wird künftig insbesondere in den systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen möglich sein. Darüber hinaus können Entgeltunterlagen insbesondere als PDF-Dokument oder Bilddatei (in den Formaten .jpeg, .tif, .png, .bmp) geführt werden. Jede Entgeltunterlage muss einzeln geführt und dem betroffenen Beschäftigten namentlich und zeitlich zugeordnet werden. Eine nachträgliche Veränderung dieser Unterlagen muss ausgeschlossen sein.

Für Entgeltunterlagen mit einem Unterschriftserfordernis oder deren Eingangsdatum zu dokumentieren ist, besteht allerdings die weitergehende Voraussetzung, dass diese mit einer qualifizierten elektronischen Signatur ausgestattet sein müssen. Betroffen hiervon sind Anträge (z. B. Befreiung von der Versicherungspflicht) und Erklärungen des Beschäftigten (z. B. Auszahlungsverzicht von Entgeltbestandteilen, Inanspruchnahme einer Pflegezeit, Verzicht auf die Versicherungsfreiheit, Erklärungen der geringfügig Beschäftigten), die von diesem mit

einer Unterschrift zu versehen sind. Zugelassen hierfür sind Zertifikate im Sinne der Verordnung (EU) 910/2014. Entsprechende qualifizierte elektronische Signaturen sollen in den systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen zur Verfügung gestellt werden.

Befreiungsmöglichkeit

Arbeitgeber können sich auf Antrag von der elektronischen Führung der begleitenden Entgeltunterlagen im Sinne von § 8 Abs. 2 BVV befreien lassen (§ 8 Abs. 3 Satz 2 BVV i.d.F. ab 1. Januar 2022). Die Befreiung von der Führung der begleitenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form ist auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2026 befristet.

Eine Befreiung von der elektronischen Führung der Daten aus der Beitragsabrechnung nach § 9 BVV ist nicht vorgesehen. Diese Daten sind aus der maschinellen Beitragsabrechnung zu entnehmen und können ohne weiteren Aufwand für den Arbeitgeber in den Entgeltabrechnungsprogrammen in elektronischer Form aufgezeichnet werden.

Elektronische Datenübermittlung anlässlich einer Arbeitgeberprüfung

Mit der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) besteht bereits seit dem 1. Januar 2014 für die Rentenversicherungsträger die Möglichkeit, die sich insbesondere aus der Beitragsabrechnung ergebenden Daten anlässlich einer Arbeitgeberprüfung einer vorhergehenden Plausibilitätsprüfung zu unterziehen. Dadurch sollen die Arbeitgeberprüfungen effizienter gestaltet und insbesondere der zeitliche Prüfaufwand vor Ort beim Arbeitgeber spürbar reduziert werden.

Bisher war die elektronische Übermittlung der erforderlichen Daten für die Arbeitgeber allerdings freiwillig. Ab dem 1. Januar 2023 wird die Übermittlung der zur Durchführung der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung erforderlichen Daten für die Arbeitgeber nunmehr verpflichtend (§ 28p Abs. 6a SGB IV i.d.F. ab 01.01.2023).

Befreiungsmöglichkeit

Auf Antrag des Arbeitgebers kann der zuständige Rentenversicherungsträger auf die elektronische Übermittlung der Daten verzichten (§ 126 SGB IV i.d.F. ab 1. Januar 2023). Auch hier ist die Befreiung auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2026 zeitlich befristet. Die Arbeitgeberprüfungen sind dann wie bisher vor Ort beim Arbeitgeber aufgrund der schriftlichen Unterlagen durchzuführen.

Befreiungsanträge

Die Befreiungsanträge sind an kein Formerfordernis gebunden. Sie sind bei dem Rentenversicherungsträger zu stellen, der für die Durchführung der Arbeitgeberprüfung im Zeitpunkt der Antragsstellung zuständig ist. Da die Befreiungen an keine Voraussetzung gebunden sind, sind den Befreiungsanträgen durch die Rentenversicherungsträger zu entsprechen.

Der Arbeitgeber kann seinen Antrag auf die Befreiung von der Führung der begleitenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form oder auf die Befreiung von der elektronischen Datenübermittlung beschränken. Sofern der Arbeitgeber sowohl von der elektronischen Führung der begleitenden Entgeltunterlagen wie auch von der elektronischen Datenübermittlung befreit werden möchte, muss er zwei Befreiungsanträge stellen.

Die Befreiungsanträge sind in der Regel vor Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen zu stellen. Soweit Anträge auf Befreiung von der Führung der begleitenden Entgeltunterlagen erst nach Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung am 1. Januar 2022 gestellt werden, werden die Rentenversicherungsträger die betroffenen Arbeitgeber nicht rückwirkend verpflichten, die Entgeltunterlagen bis zum Zeitpunkt der Befreiung in elektronischer Form zu führen.

Änderungen ab 1. Januar 2027

Ab dem 1. Januar 2027 haben Arbeitgeber dann zusätzlich zu den Stamm- und Rahmendaten sowie den Abrechnungsdaten auch die begleitenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form aufzuzeichnen und aufzubewahren. Damit einhergeht ab diesem Zeitpunkt die Verpflichtung, die für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung notwendigen Daten anlässlich einer Arbeitgeberprüfung den Rentenversicherungsträgern elektronisch zu übermitteln. Befreiungsmöglichkeiten sind ab diesem Zeitpunkt nach heutigem Stand nicht mehr vorgesehen.

Kein Antragsrecht für Abrechnungsstellen

Wird die Lohn- und Gehaltsabrechnung im Auftrag des Arbeitgebers durch eine sogenannte Abrechnungsstelle (insbesondere Steuerbüro) durchgeführt, besteht für die Abrechnungsstelle kein eigenständiges Recht, die Befreiung für die Mandanten zu beantragen. Das Mandat zur Durchführung der Beitragsabrechnung im Rahmen der Lohn- und Gehaltsabrechnung legitimiert eine Abrechnungsstelle in der Regel nicht, die entsprechenden Anträge für einen Mandanten zu stellen. Der jeweilige Befreiungsantrag muss daher durch jeden Arbeitgeber gestellt werden. Abrechnungsstellen können die Befreiungsanträge für ihre Mandanten allerdings sammeln und dann an den Rentenversicherungsträger zur Entscheidung weiterleiten.

Soweit Anträge von Abrechnungsstellen für die Mandanten ohne deren ausdrückliche schriftliche Legitimierung gestellt werden, sind diese von den Rentenversicherungsträgern abzulehnen.

Autor: Heiko Schröder
Leiter Abteilungsstab Grundsatz und Service
Deutsche Rentenversicherung Nord